

**Personalidade Acadêmica Homenageada:**  
**Catherine V. Scott** (Agnes Scott College)

---

## **LIMITES DA ENTREVISTA DE CANDIDATOS A VAGAS DE EMPREGO SOB A PERSPECTIVA DOS PRINCÍPIOS DA INTIMIDADE E DA PRIVACIDADE**

**FREDERICO SLOMP NETO**

Mestrando em Direito Empresarial e Cidadania no Centro Universitário Curitiba  
Centro Universitário Curitiba - UNICURITIBA. Curitiba – PR. email:  
slompneto@ig.com.br

**LUIZ EDUARDO GUNTHER**

Professor Orientador PhD Gunther, Luiz Eduardo – Centro Universitário Curitiba –  
UNICURITIBA. Curitiba – PR.

### **RESUMO**

O presente artigo tratou dos limites da entrevista de emprego pelo selecionador sob a perspectiva dos princípios da intimidade e da privacidade. Considerando que a prática atualmente adotada pela administração de recurso humanos, vem fazendo perguntas que afrontam a constituição, assim como a legislação brasileira sobre o tema, dando ensejo à questionamentos sobre os motivos que levam o empregado a fazer perguntas, cujas respostas não poderão ser levadas em consideração para acesso ao emprego, sob pena de estar havendo conduta discriminatória. O problema que se apresenta é que perguntas podem ser realizadas pelo recrutador empresarial durante a entrevista de emprego sem infringir o direito da intimidade e da privacidade dos candidatos. O que em um primeiro momento se apresenta como uma questão simples, pode se tornar muito complexo, em razão dos interesses, por vezes antagônicos, envolvidos. Existem informações que poderão ser usadas para discriminar o empregado, tais como de problemas de

**Personalidade Acadêmica Homenageada:**  
**Catherine V. Scott** (Agnes Scott College)

---

saúde próprios ou de familiares, sonhos de vida, vontade de engravidar ou contrair casamento, assim como, convicções políticas, religiosas e dos mais variados assuntos. Também pode ocorrer de o recrutador fazer perguntas não relevantes para a empresa de forma direta – mas que tenham o condão de traçar um perfil psicológico do candidato – as quais podem ser constrangedoras, seja por integrar o rol de informações íntimas as quais o candidato não deseja tornar públicas, ou porque o confrontam com dilemas complexos, ou até a possíveis traumas psicológicos. Neste sentido, o empregador poderia vir a realizar perguntas quanto às relações familiares, com o companheiro ou cônjuge, com os filhos, ou amigos. Ainda poderia indagar a respeito de como o empregado pretende vir trabalhar, se de bicicleta, carro ou com uso de transporte coletivo, visando evitar a concessão de vale transporte. A questão é delimitar até onde vai o direito do empregador em formular tais indagações aos candidatos, pois em que pese possa vir a ser de interesse do empregador, pode estar se contrariando um direito do empregado. Os empregadores selecionam seus funcionários visando colocar as pessoas mais adequadas para cada função, com vistas a evitar uma alta taxa de absenteísmo, baixo engajamento e de demissões, o que gera desperdício de recursos com treinamento de pessoal, afetando os resultados financeiros dos contratantes. O que em um primeiro momento pode parecer pergunta inocente quanto aos “resultados sociais” pode levar ao empregador a considerar sobre a religião, lazer, família e perfil político, como critério de seleção. Dando ensejo a condutas discriminatórias, além de haver sério questionamento quanto as perguntas que podem ser feitas sem desrespeitar a privacidade e a intimidade do candidato para a vaga de emprego. Imagine-se que um candidato não tenha servido as forças armadas por questões religiosas, ao perguntar a razão de não ter servido, será o equivalente a perguntar qual religião ou ideologia de vida o candidato ao emprego é adepto. Ainda com base nos quesitos deste formulário pode ocorrer discriminação para todo candidato que declarar que foi hospitalizado durante o contrato de emprego, pois pela legislação brasileira, afastamentos durante o contrato de trabalho nos primeiros 15 dias serão custeados pelo empregado, dificultando a inserção no mercado de trabalho, as pessoas que tenham problemas de saúde, ainda que não graves, e atentando contra

**Personalidade Acadêmica Homenageada:**  
**Catherine V. Scott** (Agnes Scott College)

---

o sigilo das informações médicas. Ademais, em que saber se o empregado recebe ou não pensão pode servir para avaliar se o candidato está apto ou não à vaga de emprego? Se for viúvo, ou receber a pensão pela morte de um filho? Tais questionamento são altamente discutíveis, pois não podem servir de critério classificatória para acesso ao emprego. Ao perguntar ao candidato a uma vaga de emprego o que ele acha de se seu emprego anterior o empregador quer saber, ainda que implicitamente, se o empregado sentiu-se lesado em algum direito, e até mesmo, se os exigiu de alguma forma, além disso, ao pretender saber o que o candidato faz em seu tempo livre, inclusive qual é o seu hobby, acaba entrando na esfera da privacidade pessoal. O empregador não dever ter ingerência sobre a vida privada do empregado. Se permitir este tipo de pergunta fará com que o empregador possa preferir pessoas com determinados tipos de lazer em detrimento de outros. Podendo privilegiar pessoas que tenham lazer que guardem sinergia com a atividade empregatícia, por exemplo, um técnico de informática que tenha como “hobby” experimentos de robótica, em detrimento de outro que tenha como hobby churrasco com amigos, ou jogar sinuca em bares. Os exemplos são muitos, poderíamos pensar também em preferir um jornalista que tenha como hobby escrever poemas, em detrimento de outro que goste de praticar artes marciais. O objeto geral deste artigo é apresentar os limites ao recrutador durante a entrevista de emprego do candidato à luz dos princípios da privacidade e da intimidade. Os objetivos específicos são dissertar a respeito dos direitos do empregador a dirigir o seu negócio com ênfase no processo de seleção de funcionários, apresentar os princípios da privacidade e da intimidade, e por fim analisá-los para apontar os limites ao recrutador na entrevista a candidatos a vaga de emprego à luz dos princípios constitucionais da privacidade e da intimidade. A metodologia utilizada na presente pesquisa foi a de pesquisa bibliográfica. A conclusão do presente artigo é no sentido que perguntas que não estejam estritamente relacionadas a resultados em emprego, em cursos e treinamentos, ferem a privacidade, e em alguns casos mais graves, a intimidade do candidato, pelo que não devem ser realizados pelo selecionador. Pois ao fazê-lo, além do desrespeito à constituição que assegura tais direitos, também existe fere a legislação que veda para a adoção de condutas

**Personalidade Acadêmica Homenageada:**  
**Catherine V. Scott** (Agnes Scott College)

---

discriminatórias de acesso a empregos. E ao fazer as perguntas que não guardam relação direta com o serviço a ser desempenhado o selecionador pode estar colocando o empregador numa situação de responsabilização, pois pode ficar caracterizado que o motivo da não seleção do candidato foi a resposta à tais perguntas. Ficou demonstrado que existe um descompasso entre o referencial teórico da administração de recursos humanos com a legislação nacional, ao que parece parte dos manuais, leva em consideração o que vem sendo adotado, sobretudo, nos Estados Unidos da América, sem maiores cuidados com a Constituição Brasileira de 1988. Também, tais manuais refletem a prática das empresas, sem ter maiores cuidados com o aspecto jurídico. O que ocorre, porque situações decorrentes do desrespeito de tais princípios, ainda não foram suficientemente amadurecidas no âmbito do judiciário. Portanto, este trabalho possui também o condão de alertar os leitores, para possíveis desrespeito à constituição e a legislação nacional, que vem sendo replicados no cotidiano de grande parte das empresas no Brasil.

**PALAVRAS-CHAVE:** Entrevista; Seleção; Emprego; Intimidade; Privacidade.

## REFERÊNCIAS

ARACAT, Eduardo Milleó; MENDES, Maria Aparecida de Borba; ROSSI, Denis Maronka. AIDS, RELIGION, AND DISCRIMINATION. **Revista Jurídica - UNICURITIBA**, v. 3, n. 44, p. 50 - 76, fev. 2017.

BARROSO, Luís Roberto Barroso. **Curso de Direito Constitucional Contemporâneo: os fundamentos e construção do novo modelo**. 6 ed. São Paulo: Atlas. 2017.

BRASIL. **Código de Ética Médica**. Resolução do CFM nº 1.931/2009. Disponível em:  
<<https://portal.cfm.org.br/images/stories/biblioteca/codigo%20de%20etica%20medica.pdf>> Acesso em: 10/08/2018.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. 1988. Disponível em:  
<[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/Constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm)> Acesso em: 07/09/2018.

**Personalidade Acadêmica Homenageada:**  
**Catherine V. Scott** (Agnes Scott College)

---

BRASIL. **Decreto-lei 5.452, de 1º de maio de 1943.** Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: < [www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Decreto-Lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm)> Acesso em: 14/08/2018.

BRASIL. **Decreto 62.150, de 19 de janeiro de 1968.** Promulga a Convenção 111 da OIT sobre discriminação em matéria de emprego e profissão. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/1950-1969/D62150.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1950-1969/D62150.htm)> Acesso em: 16/08/2018

BRASIL. **Lei 8.213/91, de 24 de julho de 1991.** Plano de Benefício. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/LEIS/L8213cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L8213cons.htm)> Acesso em: 15/08/2018.

BRASIL. **Lei 9.029/95, de 13 de abril de 1995.** Proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização e outras práticas discriminatórias, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica. Disponível em: < [www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Leis/L9029.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L9029.htm)> Acesso em: 15/08/2018.

BRASIL. **Lei 10741, de 1º de outubro de 2003.** Estatuto do Idoso. Disponível em: < [www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/LEIS/2003/L10.741.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/2003/L10.741.htm)> Acesso em 22/08/2018.

FRANÇA, Ana Cristina Limongi. **Prática de Recursos Humanos – PRH:** conceitos, ferramentas e procedimentos. São Paulo: Atlas, 2013.

IBGE. **PNAD Contínua.** Disponível em: <<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/20995-desemprego-volta-a-crescer-no-primeiro-trimestre-de-2018.html>> Acesso em: 07/09/2018.

IVANCEVICH, John M. Gestão de Recursos Humanos. Tradução de Suely Sonoe Cuccio. Revisão técnica de Ana Maria Valentin Roux. **Revisão Jurídica de Helena Cabral.** 10ª ed. Porto Alegre: AMGH, 2011.

LACOMBE, Francisco José Masset. **Recursos Humanos:** princípios e tendências. 2ª ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho.** 8ª ed. São Paulo: Saraiva, 2017.

MARRAS, Jean Pierre. **Administração de recursos humanos:** do operacional ao estratégico. 15ª ed. São Paulo: Saraiva, 2016.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho:** relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho. 7ª ed. São Paulo: Saraiva, 2016.

MOURA, Marcelo. **Curso de Direito do Trabalho.** 2ª ed. São Paulo: Saraiva, 2016.

**Personalidade Acadêmica Homenageada:**  
**Catherine V. Scott** (Agnes Scott College)

---

NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO; SÔNIA, Mascaro. **Curso de direito do trabalho**: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho. 29. ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

NOVELINO, Marcelo. **Manual de direito constitucional**. 9ª ed. Rio de Janeiro: MÉTODO, 2014.

STOLZ, Sheila; COSTA, José Ricardo Caetano; COSTA, Eder Dion de Paula. A tutela dos direitos da personalidade nas relações de emprego. **Revista Jurídica - UNICURITIBA**, v. 2, n. 31, p. 228-244, ago. 2013.